



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

CALIFICACIÓN DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA

Sumilla: La inobservancia de los requisitos formales no enerva la condición de un trabajador de confianza o dirección, si de la prueba actuada ésta se acredita, consecuentemente la condición del trabajador de confianza y su particularidad dentro de la empresa se determinará en virtud de la naturaleza de las funciones reales que desempeña, independientemente de la calificación dada dentro de los instrumentos de gestión o normativos de la empresa.

Expediente N° 00988-2020-0-1501-JR-LA-02

JUECES : **Corrales**, Uriol y Villarreal.
PROVIENE : 2do Juzgado Especializado de Trabajo
GRADO : Sentencia Apelada
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 07

Huancayo, 10 de junio de 2021.

En los seguidos por Ana María Villalva Alcocer contra la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A., sobre indemnización por despido arbitrario, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 562 - 2021

¹ En el fanpage de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live.
Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

²Juez Superior Titular y Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



I. ASUNTO:

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 014-2021 contenida en la Resolución N° 03 de fecha 21 de enero del 2021, de páginas 415 a 438 del Expediente Judicial Electrónico (EJE), que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

Recurso de apelación de la parte demandada

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandada, mediante recurso que obra a páginas (pp.) 645 y siguientes (ss.) del EJE, cuyos fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- a) La demandante si contaba con las características idóneas para ser calificada como trabajadora de confianza, toda vez que el cargo de coordinadora de negocios se ajusta a los parámetros y supuestos legales que establece el artículo 43° de la LPCL.
- b) Una coordinadora de negocios tiene contacto personal con los trabajadores de dirección, pues debían reportar a la plana gerencial determinados casos sobre préstamos o desembolsos de clientes. Asimismo, la demandante tenía pleno acceso a información confidencial de la empresa, tal como lo establece la cláusula sexta del contrato temporal de fecha 1 de abril de 2010.
- c) El hecho que no se haya cumplido con las formalidades establecidas en el ordenamiento laboral, para que la demandante pueda tener una calificación de confianza, no enerva que sea calificada como tal, según las funciones que desempeñaba en el puesto, ello según la primacía de la realidad.
- d) Al haberse establecido que la demandante tenía un cargo de confianza, el retiro de este se constituye como una causal justa de extinción del vínculo laboral, por tanto, no existe despido arbitrario, tampoco se evidencia los elementos de la responsabilidad civil.
- e) Se ha omitido valoración de los contratos y funciones de trabajo de la demandante, lo que permite advertir una sentencia carente de motivación.



Recurso de apelación de la parte demandante

3. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandante, mediante recurso que obra a páginas (pp.) 673 y siguientes (ss.) del EJE, cuyos fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- a) El daño moral ha sido fijado en una suma diminuta, sin considerar que fue despedida en época de pandemia, y en las circunstancias actuales la reinserción laboral se prolonga a casi tres años, situación de absoluta incertidumbre sobre la sobrevivencia de la actora y su familia, al quedarse sin su fuente de ingresos.
- b) Se niega la pretensión de lucro cesante, sin considerar que el artículo 34° de la LPCL únicamente refiere al daño producido por el acto de despido, fuera de toda otra condición, en cambio, el lucro cesante, deviene en el hecho del daño que no percibirá en el futuro aquello que tenía previsto percibir, es decir, su remuneración. El calculo que se presenta son de 24 meses, promedio aproximado de duración del presente proceso.
- c) Los costos procesales, deben ser incrementados en mérito a los montos acordados entre las partes, ello por amparo al derecho constitucional de libertad de contratar.

II. FUNDAMENTOS:

TEMA DE DECISIÓN

4. Determinar si:
- Entre las partes procesales existió un despido arbitrario o la culminación del vínculo contractual por retiro de confianza.
 - Debe indemnizarse a la parte actora por lucro cesante y daño moral, y de ser el caso, la cuantificación de cada concepto.
 - Los honorarios profesionales fijados son acordes a las actuaciones del proceso.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Juicio Normativo

Del derecho al trabajo

4. En principio, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad



del trabajador, pues, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, por consiguiente, es derecho de todo trabajador a percibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo prestado. Estos derechos fundamentales del trabajador están consagrados en los artículos 23 y 24 de la Const. Política (CP).

Sobre el personal de confianza

5. Néstor de Buen³ considera que: *El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón.*

6. Para el profesor Toyama⁴, la calificación de un trabajador como de dirección y/o de confianza supone identificar quiénes son aquellos que, por su cargo y función, se encuentran en el alto mando directriz de la empresa, representando al empleador ante los trabajadores (trabajador de dirección), y quiénes son los que, a pesar de los que no están en la cabeza de la empresa, mantienen un contacto directo con el alto mando empresarial y ocupan cargos de mediana responsabilidad (trabajadores de confianza).

7. Respecto de esta categoría de trabajadores, por las funciones encargadas, los derechos que le son afectados van desde una restringida estabilidad laboral (incluso en los casos en que se les despida incausadamente ya que no tendría derecho a la reposición como el común de los trabajadores), no sujeción a la jornada máxima laboral, entre otras limitaciones.

³ De Buen, Néstor. Derechos del trabajador de confianza. *Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México*, 2000, pp. 14 y 15.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE. Derecho Individual del Trabajo. Primera edición – diciembre 2011. Gaceta Jurídica S.A. pág. 19.



La jurisprudencia

8. El TC, a través del Expediente N.º 03501-2006-PA/TC LIMA, define al trabajador de confianza, estableciendo las diferencias existentes entre éste y uno ordinario o común, del siguiente modo:

11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42º de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser



personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.

h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.º 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.

i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.º 012-92-TR, en su artículo 24, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios".

[...]

13. La mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien **trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos.** [Destacado nuestro]

Regulación legislativa

9. Conforme el artículo 43º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)), se considera trabajador de confianza aquel que labora en:

[...] **contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección**, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.



10. El artículo 59^{o5} del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, prescribe que el procedimiento para la calificación de un trabajador de confianza o de dirección es el siguiente: a) identificación y determinación del puesto en la empresa, b) comunicación por escrito a los trabajadores que ocupan esos cargos, informando dicha calificación; y b) consignación en el libro de planillas y boletas de pago de calificación correspondiente.

11. A pesar de ello, el artículo 60^{o6} de la precitada norma, prescribe que el empleador debe cumplir tales formalidades, pero el hecho de no hacerlo, no enerva la condición de un trabajador de confianza si acredita o prueba dicha naturaleza. Así, se hará aplicación del principio de primacía de la realidad, pues, a pesar de que no cumpla con el procedimiento de calificación, se puede concluir o inferir que es un trabajador de dirección o confianza a partir de la naturaleza de su cargo y de las funciones o actividades que desarrolla.

12. Así también, el artículo 61^{o7} del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, prevé que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los

⁵ Artículo 59.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

⁶ Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

⁷ Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.



treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva; empero, el no recurrir ante la autoridad judicial, no implica la probanza del cargo de confianza o dirección, como se ha dicho, ello deberá sustentarse en el principio de primacía de la realidad.

13. En efecto, el TC ha establecido que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la denominación del puesto⁸. Asimismo, ha señalado que un cargo de confianza es considerado como tal de acuerdo con las funciones que ocupa el trabajador, no importando si está establecido de modo explícito en el contrato de trabajo⁹ o detallado en las boletas de pago del trabajador¹⁰.

14. En relación con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por **unanimidad**, en el Tema IV, lo siguiente:

En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:

Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.

Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, **les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.** (Énfasis nuestro)

⁸ STC N° 01651-2005-PA/TC, Fundamento Jurídico 6.

⁹ STC N° 01651-2005-PA/TC, Fundamento Jurídico 7.

¹⁰ STC N° 01789-2006-PA/TC, Fundamento Jurídico 6.



Conclusión del Juicio Normativo

15. Serán de aplicación al caso en concreto, el artículo 43° del TUOLPCL, así como los artículos 59 y 60 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Todo ello, en interpretación conjunta de la jurisprudencia emitida por el TC en el Exp. N.º 03501-2006-PA/TC LIMA y el acuerdo adoptado en el Tema N° 04 del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Juicio Probatorio

16. La controversia de la presente causa se circunscribe en determinar si las labores desempeñadas por la actora, durante el periodo que ostentó el cargo de Coordinadora de Negocios, la califican como una trabajadora de confianza o no.

17. En tal sentido, primero cabe precisar que en autos se ha determinado, y no es materia de apelación, que la actora laboró desde el 1 de octubre del 2009 hasta el 30 de setiembre de 2011, en el puesto de Coordinadora de Negocios, conforme se acredita con los contratos corrientes a pp. 231 y ss. del EJE, posteriormente, desde el 1 de octubre de 2011 al 31 de octubre de 2018, ostentó el cargo de Administradora de Agencia y desde el 1 noviembre de 2018 hasta la fecha de cese que ocurrió el 28 de mayo de 2020, se desempeñó como Jefe de Oficina, periodos de labores en los cargos respectivos que además de no haberse cuestionado, se corroboran con las boletas de pago a pp. 29 y ss. del EJE.

18. Ahora bien, no existe controversia respecto a que la actora ostentó un cargo de confianza desde el 1 de octubre de 2011 al 28 de mayo de 2020, primero como Administradora de Agencia y luego como Jefe de Oficina, que además, son el mismo cargo con distinta denominación, tal como fue reconocido por ambas partes. La



controversia se suscita en determinar si el periodo en el que la actora se desempeñó como Coordinadora de Negocios, ostentó o no un cargo de confianza.

19. Sobre el punto medular, el Colegiado advierte, contrariamente a lo expresado por la representante legal de la demandada en audiencia de vista de la causa (minuto 00:21:37), que no se cumplió con el mandato imperativo del art. 59° del DS 001-96-TR, toda vez que, si bien los contratos que obran a pp. 231 y ss., determinan que el cargo de Coordinadora de Negocios no esta sujeta a fiscalización, no obstante; no se identificó y determinó que dicho puesto en la empresa es calificado como de confianza, tampoco obra en el expediente medio probatorio que acredite la comunicación formal a la trabajadora sobre la calificación del cargo que ocupó, y, de la revisión minuciosa de las boletas de pago corriente a pp. 29 y ss., no se evidencia que la demandada haya consignado que el cargo de Coordinadora de Negocios era considerado de confianza, como si lo hizo, por ejemplo, cuando ostentó los cargos de Administradora de Agencia y Jefe de Oficina, como se ve de las boletas de pp. 68 y ss. del EJE.

20. También, a pp. 660 y ss. del EJE, obra el Manual de Organización y Funciones (MOF), que estuvo vigente durante el periodo que la actora laboró como Coordinadora de Negocios, y de este documento se puede advertir que, el cargo de Coordinadora de Negocios no estaba calificado como uno de confianza. Asimismo, se evidencia que, contrariamente a lo expuesto por la demandada en su recurso de apelación, no tenía contacto directo con el personal de dirección, como también lo exige el artículo 43° de la LPCL, sino que tuvo contacto directo con personal de confianza, pues a pp. 670 del EJE, se visualiza que la actora en el cargo de Coordinadora de Negocios estaba sujeta en una relación de dependencia (fiscalización) del Administrador de Agencia, Jefe de Negocios y Jefe de



Recuperaciones, cargos que conforme a la estructura orgánica corriente a pp. 668 del EJE del MOF, son calificados como de confianza, los cuales tienen contacto directo con el personal de dirección.

21. Entonces, la demandada no logró probar que la actora tuvo una relación laboral directa con el personal de dirección, por el contrario, la tuvo con el personal de confianza. Por otro lado, del MOF también se corrobora que la demandante desempeñaba las funciones propias de un personal de planta u ordinario, pues a pp. 669 del EJE, donde se especifican sus funciones, no se logra advertir que haya tenido acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, o a cualquier otra información de carácter reservada de la demandada; tampoco, se logra evidenciar que entre sus funciones haya estado la de emitir opiniones o informes ante el personal de dirección, o que haya contribuido a la formación de las decisiones empresariales.

22. Por último, también se tiene de autos que, la demandante ganaba una remuneración básica mensual de S/ 2,000.00 Soles como Coordinadora de Negocios, y S/ 5,000.00 Soles cuando pasó a ocupar el cargo de Administradora de Agencia, fuerte indicio que nos permite colegir la diferencia entre uno y otro cargo, en cuanto a la remuneración, responsabilidad y clasificación. Estos datos se pueden corroborar con las boletas de pago corriente a pp. 29-33 y de 40 y ss. del EJE.

23. Entonces, se encuentra plenamente acreditado que la demandante, al inicio de su relación laboral, fue una trabajadora con un cargo ordinario o de planta, el de Coordinadora de Negocios, y posteriormente, se la promueve a uno de confianza de Administrador de Agencia y Jefe de Oficina, por tanto, la demandada no debía cesarla sino por causa justa relacionada a su conducta o capacidad, y al desvincularla por motivo de retiro de confianza, cuando ostentó el



cargo de Jefe de Oficina, como se advierte del correo de p. 403, configuró la existencia de un despido arbitrario.

Conclusión del Juicio Probatorio

24. Se ha probado que el cargo de Coordinadora de Negocios, que ostentó la demandante al inicio de su relación laboral, no es un cargo calificado como de confianza, sino uno ordinario o de planta.

Juicio de subsunción

25. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de las normas sustantivas aplicables al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

Premisa mayor

Serán de aplicación al caso en concreto, el artículo 43° del TUOLPCL, así como los artículos 59 y 60 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Todo ello, en interpretación conjunta de la jurisprudencia emitida por el TC en el Exp. N.º 03501-2006-PA/TC LIMA y el acuerdo adoptado en el Tema N° 04 del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Premisa menor

Se ha probado que el cargo de Coordinadora de Negocios, que ostentó la demandante al inicio de su relación laboral, no es un cargo calificado como de confianza, sino uno ordinario o de planta.

Operación

Al acreditarse que la demandante desempeñó un cargo ordinario o de planta, al inicio de su relación laboral, y que después fue promovida a un cargo calificado como de confianza, el retiro de confianza no resulta una causa y



situación especial de extinción del contrato de trabajo, sino que debió seguirse un proceso de despido por causa relacionada a la conducta o capacidad de la trabajadora. Por tanto, el hecho permite desplegar los efectos indemnizatorios que se han previsto en el Tema N° 04 del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Conclusión:

En consecuencia, a la demandante le corresponde la indemnización por despido arbitrario, en los mismos montos que le fueron reconocidos en primera instancia, ello a razón de no haberse cuestionado el quantum indemnizatorio.

ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS RESTANTES

26. Sobre el lucro cesante: Si bien se ha determinado que la demandante fue despedida de modo arbitrario, la pretensión de pago por lucro cesante debe ser desestimado, toda vez que el artículo 34° de la LPCL, prescribe que el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización tasada (art. 38° LPCL), que es equivalente en cuanto a la cobertura del daño que se indemniza con lucro cesante, por lo que no cabe doble beneficio por el mismo evento dañoso. Tal como lo ha establecido la Casación N° 699-2015-Lima, cuyo fundamento destacado es el siguiente:

Décimo.- Habiendo el demandante optado por la indemnización, como se aprecia del proceso laboral, cuyo monto se encuentra sustentado debidamente conforme al citado Decreto Supremo, no resulta viable establecer un monto indemnizatorio por los conceptos de lucro cesante ni daño emergente, de lo contrario, se generaría un enriquecimiento o pago indebido, contrario a nuestro ordenamiento jurídico; por lo tanto, tales conceptos demandados deben ser declarados infundados.¹¹

¹¹ Ver: <<https://lpderecho.pe/casacion-n-699-2015-lima-establecen-criterios-para-fijar-danos-por-despidos-arbitrarios/>>



27. En relación al daño moral: Cabe recordar que, existe jurisprudencia que establece el criterio referido que, es posible además de indemnizar por despido arbitrario, resarcir el daño moral, en casos en que la víctima ha soportado el daño moral, tal como lo estableció la Casación N° 699-2015-Lima, a saber:

DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, en cuanto a la pretensión por daño moral, teniendo en cuenta que éste consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general, por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencial el monto indemnizatorio del concepto indicado¹².

28. Este criterio ha quedado establecido en el Sub Tema N° 02, del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de 2019, realizada en la ciudad de Tacna en cuya oportunidad se acordó: ***En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extra patrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares (...).*** (Énfasis nuestro).

29. Estando a lo antes indicado, y luego de confirmarse la existencia de un despido arbitrario, corresponde al colegiado calcular el quantum indemnizatorio por daño moral, veamos:

Juicio Normativo

30. En cuanto, al daño moral previsto en el artículo 1322 del Código Civil, que regula su indemnización en el contexto de una relación jurídica obligacional, cuando se hubiera irrogado, para efectos de su liquidación debemos aplicar el artículo 1332 del mismo cuerpo normativo, a saber: ***Si el resarcimiento del daño***

¹² *Ibíd.*



no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa. Artículos aplicables de manera supletoria en el presente proceso.

31. En relación, a la corriente jurisprudencial sobre el daño moral, citamos la Cas. N° 777-2005-LIMA de fecha veintiocho de noviembre del dos mil cinco, expedida por la 1^{ra} Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, que establece el parámetro de motivación, a saber:

Quinto: Que, si bien la “reparación” del daño causado se traduce en una sanción instrumentada por una afectación patrimonial que se impone al responsable del perjuicio a favor del damnificado, y que tiene su causa en la lesión que el primero infiriera al derecho subjetivo del segundo, no todos los daños son resarcibles, ni éstos pueden ser cuantificados sin explicar, cuando menos, los elementos de juicio que ha tenido el juzgador para fijar un determinado importe. Sexto: Que, el hecho que nuestra legislación no tenga reglas específicas para establecer a qué tipo de lesiones corresponde determinado monto indemnizatorio, no quiere decir que el juzgador este exonerado de explicar lógicamente porque razón, motivo o circunstancia sanciona pagar un determinado monto [...]

Además, la Casación Laboral N° 5423-2014-Lima, sobre el particular, aporta con su conceptualización, al señalar que:

El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; [...] abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva.¹³

Por su parte, la Casación N° 4393-2013-La Libertad, ilustra aún más el concepto de daño moral, ya que cita variada doctrina nacional, en ese sentido tenemos:

El daño moral [...] queda reducido al dolor o sufrimiento experimentado por la persona¹⁴. Es, por lo tanto, un daño

¹³ En el Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Casación N° 5423-2014. Lima, 27 de abril de 2015.

¹⁴ FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. “Daño Psíquico”. En: Revista de Derecho Scribas. Año II, N° 3, p. 115, 11 Ibídem, p. 127.



psíquico que no es de naturaleza patológica y, solo como esta dicho, afecta el sentimiento, la esfera afectiva de la persona...¹⁵ (...) Lizardo Taboada, ha sostenido que "por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor y aflicción o sufrimiento en la víctima". Del mismo modo, Alex Plácido refiriéndose al "daño moral" señala que "es una especie de los daños subjetivos y está referido a un daño psicosomático, que afecta la esfera psíquica del sujeto en su ámbito sentimental o afectivo. Es un daño emocional cuanto comporta dolor o sufrimiento". La opinión de Espinoza en este punto es de absoluta claridad. En efecto, al clasificar los daños mencionará que éstos pueden ser patrimoniales y extrapatrimoniales y que esta comprende el daño en la persona entendido como la lesión de derechos existenciales o no patrimoniales de las personas y el daño moral, definido como el ansia la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc. Padecidos por la víctima que tienen el carácter efímero y no duradero.¹⁶ Beltrán Pacheco, a su vez refiere que el daño moral "es aquel que afecta la esfera sentimental y la honorabilidad de un sujeto"

32. Cabe agregar que en el Sub Tema 2 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral – Tacna 2019, ante la pregunta ¿Cuándo debe otorgarse el daño moral en caso de despido y cómo deben calcularse?, acordó por mayoría que:

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; **el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral**, que comprende además al daño a la persona y otros similares; **no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos** o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; **sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios** y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil. (Énfasis agregado)

¹⁵ En el Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. Casación N° 5423-2014. Lima, 27 de abril de 2015.

¹⁶ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. 6ª edición, Lima, 2011, pp. 248-249.



33. Lo acordado en el pleno citado, precedentemente, nos lleva a reflexionar que el respeto a la dignidad del trabajador en una relación laboral, no es más que la proyección en el ámbito laboral del principio de defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, por cuanto, si bien el trabajador se encuentra subordinado y limitado en ciertos derechos (durante la relación laboral) frente a su empleador, aún se mantiene vigente sus derechos de titularidad inespecíficos que le son extensivos en su calidad de persona humana y a los cuales no puede abdicar. Sobre ello, en la Declaración de Viena de 1993 aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, se señaló: **"Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiarios de esos derechos y libertades"**.

34. En el ámbito laboral, debemos entender que el trabajador es ante todo un ser humano y por tanto sujeto del trabajo, y como tal, merece respeto y protección en su dignidad en todos los derechos humanos (derechos fundamentales) que le asiste como persona, además de los que le corresponde en su condición de trabajador. Visto así, la dignidad del trabajador, en tanto sujeto de trabajo, impide considerarlo como una simple mercancía u objeto de trabajo, o como un elemento impersonal de la organización productiva, reconociendo el ordenamiento jurídico un mínimo inalienable (invulnerable) a favor de la dignidad del trabajador, que bien puede resumirse en la idea del trabajo decente, esto es, que el trabajador ejerza sus labores con pleno respeto de sus derechos fundamentales.

35. Dicho lo anterior, no cabe la posibilidad de hablar de un despido inconstitucional que no lesione la dignidad del trabajador, independientemente de la tipología del despido. Ciertamente, habrá casos en los que se evidencie un mayor grado de lesión a la dignidad



del trabajador, no obstante, todos los despidos involucran una lesión a su dignidad, debiendo analizarse en cada caso en concreto las circunstancias del despido que se pretende resarcir.

Conclusión del Juicio Normativo

36. Para la cuantificación del daño moral, serán de aplicación los artículos 1322 y 1332 del Código Civil, complementado por la doctrina jurisprudencial establecida mediante la Casación N° 699-2015-Lima y las Casaciones Laborales N°s 777-2005 LIMA, 5423-2014-Lima, 4393-2013-La Libertad, y según la interpretación realizada por este colegiado sobre las reglas establecidas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, Sub Tema 2, precedentemente, citados.

Juicio Probatorio

37. Sobre el monto indemnizatorio, el análisis no puede partir de un proceso subjetivo volitivo de mera discrecionalidad del juzgador, sino por el contrario se pueden utilizar presupuestos fácticos que permitan identificar de manera objetiva y sustentada, el monto final de la indemnización por daño moral. Sin embargo, se tiene como hecho base la acreditación de un despido arbitrario, declarado así previamente en la presente resolución, por tanto, acreditada la transgresión al derecho del trabajo y protección contra el despido arbitrario de la demandante, podemos concluir preliminarmente, en mérito a las máximas de la experiencia y presunción judicial que, se ha acreditado la existencia de un daño moral que está plenamente ligado con la conducta antijurídica desplegada por el empleador (despido); debiendo ser indemnizada.



38. En ese sentido, además del hecho base, se valora para la cuantificación del daño moral, los siguientes datos objetivos:

- ✓ Tiempo de servicios del trabajador: La demandante laboró para la demandada desde el 1 de octubre del 2009 hasta el 28 de mayo de 2020 (10a., 7m. y 27d.), fecha última en la que fue víctima de un despido arbitrario. El Colegiado considera que a mayor antigüedad mayor perjuicio moral se causa al trabajador, pues, no será lo mismo despedir a un trabajador que cuenta con más de 10 años de labor que uno que recién se inicia, y en el presente caso, el demandante tenía un record laboral de más de 10 años de servicios a la fecha del despido.
- ✓ Cargo en la institución: La demandante fue cesada cuando ocupó el cargo de Jefe de Oficina. El Colegiado considera que mientras más alto sea el cargo ocupado por la trabajador/a, mayor será el daño moral.
- ✓ Clase y causa del despido: Despido inconstitucional calificado como arbitrario. El colegiado considera que el despido más lesivo del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores son el fraudulento, y en menor intensidad el incausado.
- ✓ La súper-protección que brinda la Constitución a determinados trabajadores [artículo 23¹⁷]: No se presenta en este caso.
- ✓ Edad de la víctima del despido: Mediante el DNI de p. 179, se acredita que, al momento del despido, la trabajadora contaba con 41 años, y basado en la regla de la experiencia, se encontraba con pocas posibilidades de reinserción laboral por su edad media, tal como lo advierte la Cas. Lab. N° 5423-2014

¹⁷ Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)



Lima, en su décimo sexta considerativa: *todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.*

- ✓ Grado académico alcanzado: En audiencia de juzgamiento, la demandante indicó ser licenciada en administración, información que se condice con la consulta efectuada en la SUNEDU¹⁸. El Colegiado considera que mientras mayor sea el grado académico alcanzado por la víctima del despido, mayor será el daño sufrido.
- ✓ Escarnio público: No se alega.
- ✓ Contribución del trabajador para el despido: En el presente caso, el despido fue sin contribución alguna por parte del trabajador.
- ✓ Magnitud del menoscabo a la víctima y su familia [carga familiar]: Mediante los DNIs de pp. 121 y 122 del EJE, se acredita que a la fecha del despido la actora contaba con dos menores hijos.
- ✓ Factores atenuantes: No existen, ya que la reposición laboral fue ordenada por mandato judicial.
- ✓ Factores agravantes: La demandante fue cesada en época de pandemia, donde las disposiciones sanitarias impedían movilidad y exigían un aislamiento social obligatorio, impidiendo materialmente que la actora pueda ejercer alguna actividad económica o que tenga una fácil reinserción laboral.

¹⁸ Consultado en la web de la SUNEDU, en: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



Conclusión del juicio probatorio

39. No se ha probado el monto preciso del daño moral, empero, se tienen datos objetivos que nos permitirán cuantificar el daño sufrido.

Juicio de Subsunción

40. En este acápite de la parte considerativa, vamos a corroborar que el hecho fijado o la omisión de este, se subsume o no en el supuesto fáctico de la norma legal aplicable al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

Premisa mayor

Para la cuantificación del daño moral, serán de aplicación los artículos 1322 y 1332 del Código Civil, complementado por la doctrina jurisprudencial establecida mediante la Casación N° 699-2015-Lima y las Casaciones Laborales N°s 777-2005 LIMA, 5423-2014-Lima, 4393-2013-La Libertad, y según la interpretación realizada por este colegiado sobre las reglas establecidas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019, Sub Tema 2, precedentemente, citados.

Premisa menor

No se ha probado el monto preciso del daño moral, empero, se tienen datos objetivos que nos permitirán cuantificar el daño sufrido.

Operación

En el presente caso, al no haberse acreditado el monto preciso del daño moral, además, por la dificultad que deriva de su naturaleza, por ser inasible, subjetivo y abstracto, conforme lo advirtió la Casación N° 4393-2013- La Libertad, a saber:

Sexto: (...) por consiguiente, esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es además, un daño



totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que **su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia.** (Resaltado nuestro).

Ello, no obstante, es posible establecer criterios para su cuantificación como los detallados en el considerando 36.

Conclusión

Con base a lo expuesto, este Colegiado al amparo del artículo 1332° del Código Civil¹⁹, con valoración equitativa y razonada considera que el monto indemnizatorio señalado por el Juzgador de instancia, no se encuentra acorde al menoscabo sufrido por la actora, por tanto, corresponde mejorar el monto indemnizatorio del daño moral a la cantidad de **Diez Mil con 00/100 Soles (S/10,000.00)**, debiendo revocar en parte este extremo.

41. De los costos procesales: Sobre el particular, el Colegiado tendrá presente el criterio jurisprudencial expresado en el fundamento 31 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4209-2017-0-1501-JR-LA-02 de la 1ra Sala Laboral Permanente de Huancayo, veamos:

31. Por lo dicho, el Colegiado considera pertinente establecer, a partir de la presente sentencia, nuevos elementos objetivos a la luz del principio de razonabilidad y proporcionalidad, con la finalidad de cuantificar los honorarios profesionales, que se fijarán partiendo del monto dinerario ordenado, siempre que se trate de procesos donde se determinen sumas económicas, y que variarán teniendo en cuenta otros indicadores, en tal medida corresponde efectuar el análisis de los elementos:

a) Monto dinerario ordenado:

Rango	Monto por honorarios
-------	----------------------

¹⁹ Valoración del resarcimiento

Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa.



	profesionales
Menos de S/ 20,000.00	Se evaluará caso por caso
S/ 20,000.00 a S/ 50,000.00	S/ 4,000.00
S/ 50,000.00 a S/ 100,000.00	S/ 8,000.00
S/ 100,000.00 a S/150,000.00	S/ 12,000.00
Sumas mayores a S/ 150,000.00	Se evaluará caso por caso

42. En tal medida, al haberse determinado que la demandada debe pagar a favor de la actora, la suma total de S/ 71,116.00 soles, que corresponde al monto de indemnización por despido arbitrario y daño moral, el monto ponderado por honorarios profesionales debe ser fijado en la suma de S/ 8,000.00 Soles,

CONCLUSIÓN FINAL

43. En consecuencia, está corroborado que la actora, ostentó un cargo ordinario previamente a su promoción como trabajadora de confianza, por tanto, el haberla cesado por motivo de "retiro de confianza" se constituye como un despido arbitrario, que permite una tutela reparatoria o indemnizatoria; por ende, debe confirmarse la recurrida. Sin embargo, debe revocarse en cuanto a la fijación del quantum indemnizatorio por daño moral, así como el monto que le fue reconocido por honorarios profesionales.

III. DECISIÓN

De acuerdo con los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

1. **REVOCAR** la Sentencia N° 014-2021 contenida en la Resolución N° 03 de fecha 21 de enero del 2021, de páginas 415 a 438 del Expediente Judicial Electrónico, en el extremo



que ORDENA a la demandada PAGUE a favor de la demandante la suma de CINCO MIL CON 00/100 SOLES (S/ 5,000.00) por concepto de daño moral. Y en el extremo que fija la suma de CUATRO MIL CON 00/100 SOLES (S/ 4,000.00) por concepto de costos del proceso a favor de la demandante, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Junín, la suma de DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/ 200.00).

2. **REFORMÁNDOLA** ORDENAN a la demandada PAGUE a favor de la demandante la suma de DIEZ MIL CON 00/100 SOLES (S/ 10,000.00) por concepto de daño moral. Y FIJAN la suma de OCHO MIL CON 00/100 SOLES (S/8,000.00) por concepto de costos del proceso a favor de la demandante, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Junín, la suma de CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/400.00).
3. **LA CONFIRMARON** en lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.